

# 2025年卒採用活動の見通し

企業は2025年卒の採用活動をどのように見通しているのだろうか？

## 企業の採用意欲は堅調

次に、2025年卒採用についての企業の見通しを紹介する。採用予定数は平均32.1人で、2024年卒実績(平均31.5人)と同水準であった(表①)。従業員規模別に見ると、「5,000人以上」企業において14.3人増加し(平均141.8人)、採用意欲の高さがうかがえる。一方、「1,000～4,999人」企業においては、2024年卒実績から4.3人減少した(平均50.0人)。

2024年卒と比較した2025年卒の採用基準の見立ては、「2024年卒並み」とする企業が78.3%で最も高く、「厳しくなる」は9.3%、「緩くなる」は6.4%であった(表②)。2024年卒採用においては、2023年卒と比べて採用基準を「緩くした」企業(14.1%)が「厳しくした」企業(5.9%)を上回ったが、2025年卒採用では「厳しくなる」が「緩くなる」を上回る結果となった。

従業員規模別に見ても、2024年卒採用では全ての規模で「緩くした」が「厳しくした」を上回ったが、2025年卒採用においては、全ての規模で「厳しくなる」が「緩くなる」を上回った。2024年卒採用では企業の採用意欲の高まりに反して学生の応募が十分に集まらず、採用基準を緩くせざるをえなかった様子が見えたと、2025年卒採用では、自社の人材要件や採用基準を保持して良い人材を採用したいという企業の意向がうかがえる。

## スカウト・オファー型採用が増加見込み

採用方法・形態の予定については、「部門別採用」が34.5%で最も高かった(グラフ③)。次いで、「スカウト・オファー型の採用」(34.0%)、「通年採用」(31.9%)、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(31.2%)などであった。

2024年卒実績と比較して増加したのは、「採用直結と明示したインターンシップ等からの採用」(19.6%、前年差+

### 企業

採用予定数の平均値は前年同水準

#### ① 2024年卒と比較した2025年卒採用予定数

※2024年卒採用実施かつ2025年卒採用実施予定企業 / 数値回答

	n	①2025年卒	②2024年卒	①-②
全体	1,261	32.1人	31.5人	0.6人
従業員規模別				
300人未満	407	6.9人	6.4人	0.6人
300～999人	438	18.9人	17.4人	1.5人
1,000～4,999人	324	50.0人	54.3人	-4.3人
5,000人以上	87	141.8人	127.4人	14.3人

### 企業

採用基準は「厳しくなる」が「緩くなる」を上回る

#### ② 2024年卒と比較した2025年卒採用基準の見立て

※2024年卒採用実施企業 / 単一回答

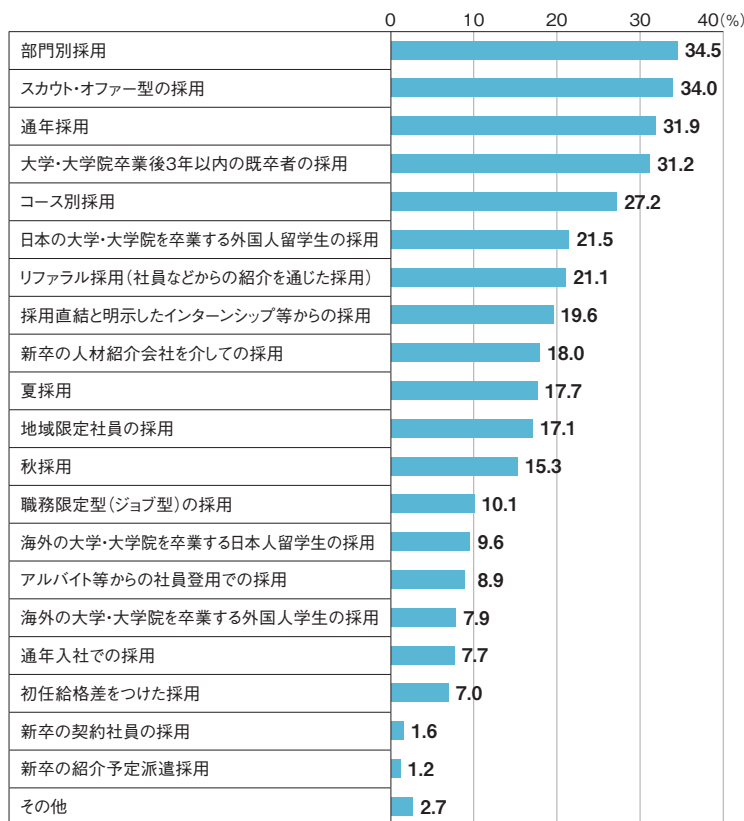
	n	厳しくなる	2024年卒並み	緩くなる	未定
全体	1,432	9.3%	78.3%	6.4%	6.1%
従業員規模別					
300人未満	498	8.2%	77.1%	6.0%	8.6%
300～999人	490	9.8%	77.1%	8.2%	4.9%
1,000～4,999人	345	10.7%	80.0%	5.2%	4.1%
5,000人以上	92	7.6%	82.6%	3.3%	6.5%

### 企業

採用方法・形態は「スカウト・オファー型」などが増加

#### ③ 2025年卒の採用方法・形態(予定)

※新卒採用実施または実施予定企業 / 複数回答





6.7ポイント)、「スカウト・オファー型の採用」(34.0%、前年差+3.5ポイント)、「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」(31.2%、前年差+3.4ポイント)、「リファラル採用(社員などからの紹介を通じた採用)」(21.1%、前年差+3.3ポイント)など。「採用直結と明示したインターンシップ等からの採用」や「スカウト・オファー型の採用」の増加は、選考応募者数を単純に増やすのではなく、求める人材に自らアプローチして応募につなげたいという企業の意向の表れとも考えられる。なお、「採用直結と明示したインターンシップ等からの採用」「スカウト・オファー型の採用」とも、従業員規模「5,000人以上」企業において増加幅が大きく、前者は11.7ポイント増加の27.4%、後者は6.2ポイント増の51.2%であった。

### 内々定・内定出しの開始がさらに早まる

次に、採用スケジュールの見通しについて、各採用プロ

セスの開始予定時期から見る(「未定」「分からない」を除く)。内々定・内定出しの開始時期を「卒業年次前年2月まで」とする企業は31.7%で、2024年卒実績(18.9%)に比べて増加した(グラフ④)。「卒業年次5月まで」とする企業も82.9%と2024年卒実績(77.4%)から増加し、前倒し傾向が見られた2024年卒採用よりもさらに前倒しされる見通しだ。

面接(対面、Web)の開始時期も、「卒業年次前年2月まで」とする企業が対面は39.4%、Webは49.8%と、いずれも2024年卒実績(対面26.4%、Web36.2%)を上回った(表⑤⑥)。2024年卒採用における採用状況の厳しさに伴い、より早い時期から選考と内々定・内定出しを開始したいという企業の考えが見てとれる。

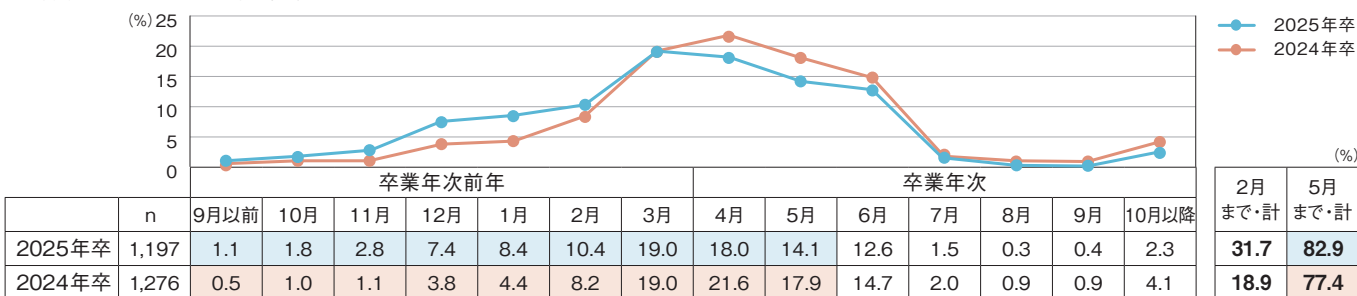
また、面接(Web)、面接(対面)、内々定・内定出しとも、「卒業年次前年2月まで」に開始すると回答した企業の割合は年々増加しており、選考の早期化が進行している。

#### 企業

未定を除き、約3割が2月までに内々定・内定出しを開始予定

#### ④ 内々定・内定出し開始時期(未定除く※1)

※新卒採用実施または実施予定企業/単一回答



#### ⑤ 面接(対面)開始時期(未定除く※1)

※新卒採用実施または実施予定企業/単一回答

	n	卒業年次前年							卒業年次							2月 まで・計	5月 まで・計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2025年卒	1,212	1.8	2.7	4.0	8.1	9.7	13.0	25.0	18.0	8.5	5.9	0.7	0.3	0.6	1.7	39.4	90.8
2024年卒	1,292	1.2	1.2	2.2	4.2	7.0	10.7	27.4	21.1	10.5	7.8	1.4	0.8	0.9	3.6	26.4	85.4

#### ⑥ 面接(Web)開始時期(未定除く※1)

※新卒採用実施または実施予定企業/単一回答

	n	卒業年次前年							卒業年次							2月 まで・計	5月 まで・計
		9月以前	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月以降		
2025年卒	905	3.2	4.6	5.4	9.7	12.9	13.9	25.4	15.8	3.9	2.8	0.4	0.1	0.2	1.5	49.8	94.9
2024年卒	954	1.0	2.6	2.9	6.1	10.0	13.5	32.4	17.5	5.3	4.0	0.3	0.3	0.6	3.4	36.2	91.4

※1 2024年卒では「分からない」、2025年卒では「未定」「分からない」の回答を除き集計している

※2024年卒の集計基数は2024年卒採用実施企業

※2024年卒における「分からない」の割合：内々定・内定出し1.6%、面接(対面)1.6%、面接(Web)2.3%

※2025年卒における「未定」「分からない」の割合：内々定・内定出し10.2%、面接(対面)10.6%、面接(Web)8.8%